

令和3年度 第22回東北地方整備局幹部と建専連会員団体地方支部長との

意見交換会 議事要旨

日時：令和3年7月20日（木）13：30～15：30

場所：ホテル白萩「萩の間」

I. 要望事項と回答

【要望事項①(共通)】

「請負契約のダンピング競争の徹底排除について(下請企業の見積りの尊重)」

【要望趣旨】

本年3月の国土交通大臣と建設業4団体との意見交換において、建設技能労働者の給与の2%アップを本年の建設業界の旗印とし、各立場から可能な努力をすることが共通認識として確認されました。中小零細企業がほとんどである専門工事業の各企業が本年の旗印である「給与の2%アップ」を実現することは、高いハードルを越える必要があり、実現のための課題が多い目標です。

課題として、現状の請負金額の維持のままでは、給与アップにつなげることが困難であること、また、先に給与アップをしようとするときには、アップした分の労務費を確保していくことへの経営の覚悟が必要なことが挙げられます。

本年の公共工事設計労務単価は、政策的な配慮の下、1.2%引上げで発表され、元請企業において競争による受注が進んでいますが、発注量の増減への不安感なのか、公共・民間発注ともに請負額のダンピングが散見されるようになってきています。

元請企業におけるダンピング競争のつじつま合わせは、元・下間の力関係から下請企業へのしわ寄せによって調整されることを長年にわたって経験してきており、再び繰り返されれば、下請企業にとって「給与アップ」など不可能であるとともに、処遇改善のための月給制や週休二日制の移行などの取組すら進められないこととなります。国土交通大臣との確認事項である本年度の旗印に向けて各企業が努力していける環境をつくるために、困難な課題として、ダンピングの排除は、それぞれの立場で意識しなければならない事柄とされており、行政におかれましては、徹底的なダンピング対策に民間工事も含めて、監視の目を強化していただきたいと思います。

○入札制度における調査基準価格制度では不十分であると考えます(調査しても、結果、落札者となり得てしまう)。

○元下契約については、「民・民契約」であるとしても、労務単価が適正な額で計上されているか、優越的地位において圧縮されていないか等、指導してもらいたい。

○地方公共団体への建設業界の現状と取組状況の周知徹底と国レベルの対策の実施を指導について、特にお願いしたいと思います。

公共工事労務費調査において、既に42%の職種で前年度単価を下回っていた状況です。ダンピング受注により落札金額が低下すると、今後の労務費調査でその他の業種も労務費が低下し、「負のスパイラル」を招くこととなります。これの回避のための旗印ですので、徹底したダンピング防止の指導をお願いします。

また、下請契約における見積りは、適正な額で見積書を作成していく取組を実践していくので、元請企業に対する「下請の見積りの尊重」について、徹底指導をお願いします。

下請企業は、「もらうが先か」「払うが先か」を考えたときには、経営基盤が脆弱であるため、「もらわない」と払えない(給与を上げられない)現状があります。建設職人の処遇改善に向けては、こうした下請(専門)工事業が給与を上げられないと全体の処遇が上がりません。

【東北地方整備局 回答】

初めに入札制度についてだが、ダンピング受注については、その品質の低下の懸念のほか、下請業者へのしわ寄せや従事する方の賃金、労働条件の悪化、安全対策の不徹底などにつながりやすく、ひいては建設業の若手入職者の減少の原因になるなど、建設工事の担い手の育成並びに確保を困難とし、建設業の健全な発達を阻害するものだと考えている。

公共工事の入札及び適正化の促進に関する法律においては、公共工事の入札及び契約の適正化の基本となるべく手法について、ダンピング受注の防止が記載されている。ダンピング受注防止を図る観点から低入札価格に関わる調査基準価格の改定を実施しているところである。

また、ダンピング受注の防止を徹底するため、直轄工事においては、総合評価方式による施工体制確認型総合評価落札方式を導入して取り組んでいるところである。平成18年度より、災害時の緊急工事において、原則、全ての工事において一般競争総合評価落札方式を導入している。

東北地方発注者協議会においても、ダンピング対策を含む公共工事の品質確保の推進に向けた取組等について、情報交換を行い連携して取り組んでいるところである。

また、公共工事設計労務単価については、平成15年度の改定から9年連続で引き上げられており、公表した平成9年度以降で最高の値となっている。

なお、これらについては、公共工事労務費調査等の結果に基づき設定されていることから、実態把握並びに適正な単価設定のため、今後も引き続き各調査にご協力をお願いしたいと思っている。

労務単価が適正な額で計上されているか、あるいは、元請企業に対して下請の見積りの尊重について徹底指導してほしいという要望についてだが、公共工事、民間工事を問わず、技能労働者の賃金水準のさらなる改善を図るためには、法定福利額の必要経費が反映された適正な価格で請負契約を締結することが重要と考えている。このことが技能労働者の処遇改善を通じた建設業の担い手確保にもつながっていくものと認識している。

公共工事設計労務単価については、9年連続で引上げとなったが、この労務単価の引上げの効果が現場の技能労働者の賃金上昇につながるよう、必要な法定福利費の確保や適切な賃金水準の確保、そしてダンピング受注の取りやめなどについて建設業団体宛てに要請通知を発出しているところである。

また、3月30日には赤羽国土交通大臣から主要建設業4団体との意見交換会において、技能労働者に係る適切な賃金水準の確保を直接要請したところである。さらに、主な民間発注者団体に対しても、公共工事設計労務単価の改定時において、労務費や社会保険の法定福利費などの必要な経費を適切に見込んだ適正な価格で請負契約を締結するよう要請通知を発出している。

東北地方整備局としても、元請業者への立入検査などの機会を通じて、対等な元下関係のもとで、下請業者から提出された見積書を尊重し、法定福利費を適正に含んだ額によって、下請契約を締結するよう、引き続き必要な指導をしてまいりたいと考えている。

次に、地方公共団体への周知・指導であるが、国土交通省としては、改正された新・担い手3法の趣旨に基づいて、市場の実態を反映した適切な予定価格の設定やダンピング対策の強化などの措置を講ずるよう、地方公共団体に対し要請してきたところである。

加えて、昨年12月には都道府県公契連との連携体制の強化について、総務省と連名で、地方公共団体に対して要請を行うなど、対策を実施している。

また、先ほども申し上げたとおり、赤羽国土交通大臣から主要建設業4団体との意見交換会において、技能労働者に対する適切な賃金水準の確保を直接要請したところである。

さらには6月15日には、総務省と連名で地方公共団体に対し、技能労働者の処遇改善に向けた環境整備のための適正な入札及び契約の実施について要請を行っている。

東北地方整備局としても、7月8日開催の東北管内各県の入札契約担当課長等で構成された北海道・東北ブロック監理課長会議において、改めて周知徹底を行ったところであるが、今後も引き続き、適正な基準額が確保される環境整備の取組について、地方公共団体に対し、周知徹底に努めてまいりたいと考えている。

【東北建専連 付帯質問・意見】

低入札価格に関わる調査基準価格の改定というのは非常に便利な方式だと思うのだが、ほとんどの業者（元請）が立入調査されても、（いろいろ指示された書類を提出したりすれば結局は）落札するわけである。全部が全部ということではないであろうが、その調査価格の中では発注されれば、必ず我々専門工事業者にしわ寄せが来るのである。

その件については、やはり今後、適正な見積価格で応札して、落札するような検討をしていただければ、我々専門工事業者にもそれなりに（適正価格が）反映されるのではないかと私は思っているのだが、今の状態だと、必ず我々専門工事業者にそういう（低い）価格で発注される。今後、やはりそのようなことがないような仕組みを何とか検討していただけないかということをお願いしたい。

【東北地方整備局 回答】

今のご質問に関しては、最低制限価格を使う場合と調査基準価格を使う場合があり、私ども（国交省）は最低制限価格ではなくて、調査基準価格を使っている。必ずしもその調査基準価格を下回った企業がどんどん落札していく状況にはないと認識している。他方で、最低制限価格を使っているところは、地方自治体、特に市町村が多いわけだが、これは最低制限価格ぎりぎりを取ってくる（落札する）企業が多いと感じている。

なぜ最低制限価格でやっているかという、我々のように十分な審査側の体制が取れないということである。作業の効率を図るため等々、いろいろ理由は考えられると思うが、そういった事情で最低制限価格を使っているということである。

その結果、金額（最低制限価格）がはじき出せば、その金額で自動的に入札してしまうというようなことになっている。皆様もご存じだと思うのだが、積算ソフトも非常にオープンになっており、それが1つの原因となって、最近では談合事件という、首長が逮捕

されるような事件が起こっているところであり、そういった自治体については、最低制限価格を改めて調査基準価格にするとか、そういった方法に少しずつなっているような動きもある。

私どもとしては、何しろ働く人が一番なのだから、働く人にお金が行かないような仕組みというのは改めていこうということで、主な市町村には、首長を訪問しお話をさせていただくということをやってきた。その中で、非常に理解していただける首長さんも多いのだが、いろいろ聞いてみると、実はやはり有権者との関係において、とにかく安く請けた（発注する）ほうが良いと考える首長さんがまだまだいらっしゃる。これも事実だろうと思う。

そこで、まずは首長さん、あるいは事務員の皆さんに、安ければ良いというものではないということをよく分かっていただくということを地道に働きかけていくことが大切だと思っており、そういう意味では我々の発注を通じた浸透もあるが、我々がいろいろな人脈・ルート等を生かしてお話をするという地道な努力を欠かさずやることが重要と思っている。

【東北建専連 付帯質問・意見】

地方自治体への周知が重要だなと感じる。また、公共工事設計労務単価の調査の方法に限界があると思う。今までその調査方法でやってきたのは、ある程度みんな満遍なく仕事が回る仕組み、そういう業界の体制・体質があった上で成り立っていたと思う。しかし、かつては（平成9年度から平成24年度にかけて）人件費（公共工事設計労務単価）が約3割も目減りするような状況もあった。そのような業界に子供が入るのを親は認めるだろうか。本質は担い手確保である。やはり賃金を標準的に上げていく、一定の水準にしていくということが重要ではないかと思う。

そういう目線に立ち返り、ご提案をさせていただきたい。各地方整備局では立入調査が全国的に行われている。60件～70件ぐらいを各整備局の中で実施されているということだ。我々専門工事業者の場合、「標準見積書」を元請に提出するが、現実には「これ（標準見積書）は分かったから、結局総額は幾らになるのか」と再見積もりを要求される。現場の所長の頭の中には総額しかなく、この金額で契約してやろうというのが大体想定されている。これを変えない限り、変わらないと思うので、その契約の内訳となる請負単価を明示してはどうか。

整備局が立入調査を実施する際、見積書のコピーを取っていただけないかと提案した。それで平均値を算出すれば、大体の平均的な（下請契約の）工事価格が出てくると思う。そうすればダンピングしている元請がわかる。公共工事はだいたい国の発注で守られているが、問題は民間工事である。

それと、日建連では「労務費見積り尊重宣言」に取り組んでいるにもかかわらず、現場所長は総額しか頭がない。契約時はその総額で契約したいものだから、「見積書を書き直させるようなことはしていませんよね」ということを立入調査時に聞いていただきたい。これは現実にある。「総額はこれだから、それに合わせて書き直してこい」ということ。例えば1億円の見積りを9,000万円に書き直しさせられる。当然その中には社会保険料が含まれており、この社会保険料も減額させられる。これではやはり適正に賃金を支払うことはできないので、「そういうことはしていませんよね」と立入調査時に言うだけで、相当効果はあると思う。

それと、もう一点は有給休暇である。これは5日間取得させないと、30万円／人の罰金ということで決まっている。このような「有給休暇とかコンプライアンス、法的なことを守らせるための経費の計上方法はどのように下請指導しているか」、ということをや元請に聞いていただきたい。そういう聞き方をすることで、「原価プラス経費」という考え方にしていかないとだめだという目線を現場所長に持ってもらうための問いを投げかけていただきたい。

地域によっては、「労務費見積り尊重宣言」を実施しているということで、ポイントを付加するような整備局もあった。そういう「労務費見積り尊重宣言」をしているにもかかわらず、「見積書を書き直してこい」というのは完全に悪質な業務違反になると思う。そのような問いを投げかけていただくだけで、現場所長には効果があると思うので、よろしくお願ひしたい。

それと、さきほど地方公共自治体の公共工事に対する意識の低いような政治家（首長）もたくさんおられると聞いた。そこはもう地道に国の立場で御指導いただきたい。民間工事に関しては、我々も努力してまいるので、御指導いただければと思う。

【東北地方整備局 回答】

今の御意見に対して、回答というわけではないが、立入検査の中で様々な手法を用いて、実際に検査させていただいている。今、貴重な御意見いただいたのだが、方向性としては、

おっしゃる方向で私どもも考えている。

また、市町村への働きかけについては、今後も引き続き地方自治体を回って、意見を交換してまいりたいと思っているので、よろしくお願ひしたい。

【要望事項②(共通)】

「公共・民間工事を問わず建設現場へ建設キャリアアップシステムの早急な普及」

【要望趣旨】

建設キャリアアップシステム(CCUS)は、建設技能労働者の技能性を見える化し、将来レベルごとの給与の実現などの処遇改善に資するための基幹制度として運用を開始したものであり、国・各団体(元請・下請)による建設業界の担い手確保に向けた「施策の柱」として申合せを行い、それぞれの立場で制度推進のためできる取組を実施することが確認されているものです。

しかしながら、計画の稼働率が確保できていないため、システムの運用資金難に陥ったことから、協議会加盟団体による特別出捐を実施し、かつ申請料金等の見直しを行って稼働させているところではあります。

本システムが運用資金難にならないために、建設業の各団体・各社ができる取組を推進していくことが求められています。当会としては、技能者IDを早急に取得するよう全会員団体を挙げて推進してきているところですが、既にカードを取得しているにもかかわらず、カードリーダーが設置されていないため、就労履歴をカードに記録できない現場がほとんどであり、カードの取得者を含めて「使用する場所がないなら持って無駄」との声が聞こえています。

国土交通省も含めた本システムの協議会で決議した稼働計画(予算)を満たせるよう、建設現場のCCUS導入に向けて強力な普及・指導をお願いします。

すなわち、

○直轄工事におけるCCUSでの管理現場の義務化

(全工事現場へ、カードリーダーを設置すること。試験運用(モデル工事)が必要な理由が不明、現場に1枚でもCCUS登録者がいれば、就労履歴を記録できる環境をつくるべき)

○地方公共団体への早期周知と導入依頼

(地方公共団体が認知し、現場へ導入すれば、早期全国普及のための効果絶大)

○民間工事現場への導入指導

(業界としても取り組んでいるところ。公共工事の蓄積だけでは就労記録に穴が空くことになり、CCUS制度の効果が半減以上となる)

○元請企業が正しく稼働させることへの指導

(元請がシステム処理しないと正しい就業履歴が記録されない(施工体制が登録されていない))
を早急をお願いしたい。

建設現場にCCUS導入をしていくことは、「担い手確保のための施策の柱」として行政・業界の
共通認識であり、各立場から可能な努力をすることとなっている。行政においては、「現場へのCC
US義務化」を入札条件にすることは、可能な努力と考えられる。

現場が増えないと稼働計画を満たせない状況が起きることとなり、さらなる料金改定等の必要が
生じれば、システムを運用しようとする機運が下がり、目標の1つである「技能に見合った職人の評
価」も遠ざかることとなります。

【東北地方整備局 回答】

初めに、直轄工事における工事の発注状況について説明させていただく。

建設キャリアアップシステムについては、現在、一般土木工事のうち、WTO対象工事
並びに一部のCランクの工事において、義務化モデル工事、もしくは活用推奨モデル工事
として試行を行っているところである。参考までに令和2年度では、WTO工事で4件、
一般土木のCランクの工事で2件、計6件で試行を行っているところである。

なお、本年度以降、今後の発注については、試行工事の結果、もしくは今いただいた建
専連さんの意見をよく伺った上で検討していきたいと思っている。

なお、義務化モデル工事においては、カードリーダーの設置費用、現場利用料、カード
については購入を証明する領収書等による支出実績並びに現場での使用実績を確認して、
一定の上限はあるが、支払実績に基づき、必要経費を計上する取組を推進しているところ
である。

次に、まず行政において、入札条件にしたらいいのではないかという要望についてだが、
建設キャリアアップシステムに登録・利用することのメリットをまず確認していただくた
めに、各県あるいは市町村に対して、優先的に導入を要請しているところである。東北管
内においては、宮城県、そして福島県並びに仙台市が導入を表明したところであり、ほか
の県においても、同様の検討を要請しているところである。

さらに、こうした動きが市町村にも広がるよう、引き続き、入札契約担当課長等で構成

された北海道・東北ブロック監理課長会議や都道府県公契連など、様々な機会を捉え、周知を図っていきたいと考えている。

続いて、建設キャリアアップ導入に向けて強力な普及・指導、あるいは地方公共団体に導入依頼をしてほしいという要望についてだが、建設キャリアアップシステムについては、中長期的な建設業界における技能者の担い手確保・処遇改善に必要不可欠な業界共通の制度として、業界全体に定着させることが必要と考えている。3月30日には赤羽国土交通大臣と建設業4団体との意見交換の場において、建設キャリアアップシステムの普及促進のために官民挙げて取り組んでいくことを確認したところである。

公共工事における建設キャリアアップシステムの活用の促進に向けては、国の直轄モデル工事の拡大実施のほか、地方公共団体発注工事においても建設キャリアアップシステムの活用が進むよう積極的な取組が必要と考えている。

そのため、東北地方整備局においては、昨年12月開催の東北地方建設産業社会保険推進・処遇改善連絡協議会の場において、協議会の構成員である管内地方公共団体等の公共発注者に対して、モデル工事の実施や建設キャリアアップシステムを活用した企業評価の導入などを要請したところである。

また、今月開催された北海道・東北ブロック監理課長会議においても、同様の周知徹底を図り、要請を実施したところである。

今後とも様々な機会を通じ、地方公共団体等の公共発注者に対して、建設キャリアアップシステムの活用工事の早期導入等について要請を実施してまいりたいと考えている。

続いて、民間工事現場への導入指導をしてほしいというご要望についてだが、御承知のとおり、建設キャリアアップシステムについては、技能労働者の保有資格や現場の就労履歴を業界横断的に登録・蓄積する仕組みになっている。しかしながら、現場にカードリーダーが設置されなければ、建設キャリアアップシステムの柱である就業履歴が蓄積されず、技能労働者が能力や経験に応じて処遇を受けられる環境が整備されないということになり、将来にわたる建設業の担い手確保にも結びつかないものになってしまう。

そのために国土交通省においては、民間発注工事において、元請事業者や下請事業者による建設キャリアアップシステムの活用や工事に従事する技能労働者がカードを利用できる環境整備が図られるよう、主な民間発注者団体宛てに要請通知を发出している。

東北地方整備局としても、民間発注者に対する周知の必要性は十分認識しているところではあるが、その一方で、効果的な周知の難しさも感じているところである。本省等

とも引き続き連携を図り、民間発注者に対して元請事業者による現場登録やカードリーダーの設置など、建設キャリアアップシステムの活用に必要な費用等について配慮されるよう、地道ながらも協力依頼をしまいたいと考えている。

引き続き、技能労働者が就業履歴を蓄積し、建設キャリアアップシステムの効用を享受できるよう、様々な機会を通じて民間発注者に対し、周知等を行ってまいりたいと考えている。

加えて、元請企業に対して指導してほしいというご要望についてだが、カードリーダーの設置については、建設キャリアアップシステム運営協議会での申合せの中で、建設キャリアアップシステムの登録事業者が各現場にカードリーダーを設置すること、そして、国、運営主体、各団体でこれを徹底して、そのために必要な取組を推進することとされている。

整備局としても、元請企業への立入検査等の機会を通じて、建設キャリアアップシステムの登録の有無、あるいはカードリーダー設置による就業履歴の蓄積の有無などを確認するとともに、建設キャリアアップシステムの必要性等をご理解いただくために、現場レベルでの周知等を継続して行ってまいりたいと考えている。

【東北独自要望事項①】

「建設技能者のレベルに応じた賃金支払い」

【要望趣旨】

新築物件の減少に伴い、ゼネコンによるダンピング受注が始まってきており、我々への発注金額が減少している。

我々としては、CCUS導入による建設技能者のレベルに応じた賃金の支払いを実現する必要があるが、このような状況ではそれもかなわない。

見積書にマネジメントフィーとして別枠計上するとの提案もあったが、現実的には厳しい状況にある。

今後の方策について御教示いただきたい。

【東北地方整備局 回答】

ダンピング対策ということになると思うが、先ほども回答させていただいたところだが、加えて補足させていただくと、国土交通省においては、これまで9度にわたって、公共工

事設計労務単価の上昇に際し、その都度、建設業法に基づく届け出団体あてに「技能労働者への適切な賃金水準の確保について」というような文書を発出している。市場における労務の取引価格等を的確に反映した適正な価格での下請契約の締結をさらに徹底すること、そして、適正な金額の契約締結を徹底し、ダンピング受注を行わないよう要請したところである。

一方、建設業法においては、第19条の3において、建設工事の注文者は自己の取引上の地位を不当に利用して、工事の施工に通常必要と認められる原価に満たない金額での契約を締結してはならないと規定されている。また、昨年10月の改正建設業法第24条の5において、不利益取扱いの禁止の規定が新設されている。元請人は下請人が当該元請人に一定の法律違反があるとして、国土交通大臣等にその事実を通報したことを理由として、当該下請人に対して、取引の停止等不利益な取扱いをしてはならない、と規定されたところである。

今後、様々な機会を捉えて、適切な賃金水準の確保や建設業法及び関係法令の周知徹底を図っていくとともに、建設業者への立入検査等を経て、周知徹底を図っていきたいと考えている。

【東北建専連 付帯質問・意見】

先ほども話が出たが、立入検査の際、実際の見積書を見ていただくなり、指導の徹底をお願いしたいと思う。

それと、マネジメントフィーの件だが、(業界の)認識が非常に薄いので、その辺もまた検討をお願いできればと思っている。よろしくお願いしたい。

【東北建専連 付帯質問・意見】

(国交省から求められている)技能レベルごとの賃金目安(年収)の設定については、我々全鉄筋もまだ提出していない。その理由は、技能労働者に対してその賃金を支払わなかったというか、支払えない。なぜかというと、請負価格が浮遊・下落しているのに、賃金だけ固定するとどうなるか。乱気流が起きて、価格が下落したら間違いなく潰れる。きちんと賃金を支払った会社から潰れる。

したがって、今後、建専連の方向性として、各傘下団体で合意形成を図ってやろうと思うが、賃金表は将来的には絶対必要になってくる。アメリカのユニオンやイギリスのCS

CSなど視察に行ってきた。全てにおいて、オープンブックという賃金表がある。資格と経験年数によって、最低このぐらいもらえますよという表がある。ないのは日本ぐらいである。今後、必ず必要になってくる。

ただ、適切な賃金を支払えない理由である請負価格が浮遊・下落する。仕事の繁忙によって浮遊・乱高下するという構造自体がまずい。したがって、最低のレベル年収を支払おうと思えば、業界として標準請負価格を設定する必要がある。この数字（賃金）を支払うためには、これぐらいの請負単価が必要だということを独禁法に抵触しないように、法的に理論武装した上で、業界と合意形成を図って、建専連として標準請負単価を出していこうと思うので、ご指導・ご意見をお願いしたい。この標準請負単価があった上で、「レベルごとの賃金」と「企業の見える化」というものを、システムティックに評価していけばいいのではないか。それを今後どう活用していくかというのを国と協議していければと思っている。

まず、適正な賃金を支払うための標準請負単価を各専門工事業団体に設定してもらいたいと思っており、何か御指導等があればお願いしたい。

【東北地方整備局 回答】

そのような御意見があったという旨を本省に伝えたいと思う。

あくまで個人的に思うところでの表現でお話しさせていただくと、いろいろな業界で標準的な単価とかいろいろ存在していて、それなりに目安にはなっている。多分問題は、公共工事とはかく、民間工事の施主さんが建設業のどうやってモノが造られているかの実態を御存じないがゆえに、そのような（専門工事の）単価があるということすら知らないという現実が一番問題なのではないかと思っている。

今日ずっと議題を通じて思っているのは、いかに施主さんに、標準的な単価について知ってもらおうかということ。さらに、実際にはもっと（品質等に応じて）高くなったり安くなったりいろいろなバリエーションが現場で出てくるはずである。そういう軸となる何かがあることが実は施主のためになるのではないのかと思った次第である。

【東北建専連 付帯質問・意見】

まさに我々が目指すところもそこにある。家を建てるときに、大体坪50万とか40万とか、皆さん何となく浸透している。今、我々専門工事業界にはそのような価格的な目安・相場

がない。仕事量の少ない四国ではダンピングも散見されている。仕事がある地域では、適正な価格で請けているところもあるので、その標準価格を今のうちに設定をすれば、これが発注者の1つの目安になると考えている。我々専門工事業界にとっても目安になるが、発注者団体に、また個人ユーザーに向けてフォローしていくことも考えている。

これから我々もそのような活動を行っていくうえで、法的に抵触しないように努力して勉強してまいりたい。

【東北建専連 付帯質問・意見】

例えば、会社に入るときに、今年入社する人が初任給20万円、来年入社の人是不景気になったから15万円、という世界はないと思う。建設業界の請負はそういうことが常態化しており、それを何か標準的なところで歯止めをかけたいということである。

国交省資料の中で、日本トンネル専門工事業協会は公共工事設計労務単価を基準にして、レベル別の賃金目安（年収）を設定している。公共工事設計労務単価では、標準的な一つの額が示されていて、企業はその額を基に請け負う。それを自社の技能者のレベルに応じて、その額を割り振った形でこのような年収（レベル4：1200万円、レベル3：1100～850万円、レベル2：750～500万円）が出せるということである。

ほかの業種もきっとそのような形をつくらないといけないのだと思うが、例えば全鉄筋が公共工事設計労務単価を基にレベル別賃金目安（年収）を設定したら、恐らくこのような額にはできない。守るべき額もあるのではないかとこのことを分かっていたきたいということである。

以 上